



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE POSGRADOS**

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

TEMA PROPUESTO

**“MODALIDAD DE CONTRATACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y SU
INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS MISMOS”**

Tema de Grado presentado como requisito parcial para optar al

Grado de Magister en Gestión del Talento Humano

Autor: Verónica Alexandra De La Rosa Ramos

Director: Edgar Ernesto Lascano Corrales MBA

**QUITO - ECUADOR
2016**

CERTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE DE AUTORÍA DEL TRABAJO

Yo, Verónica Alexandra De La Rosa Ramos, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría, que no ha sido presentado para ningún grado o calificación profesional.

Además; y, que de acuerdo a la Ley de propiedad intelectual, el presente Trabajo de Investigación pertenecen todos los derechos a la Universidad Tecnológica Equinoccial por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

Verónica Alexandra De La Rosa Ramos

C.I. 172091046-0

INFORME DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO

En mi calidad de Director del Trabajo de Grado presentado por la señora Verónica Alexandra De La Rosa Ramos, previo a la obtención del Grado de Magister en Gestión del Talento Humano.

Considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y disposiciones emitidas por la Universidad Tecnológica Equinoccial por medio de la Dirección General de Posgrado para ser sometido a la evaluación por parte del Tribunal examinador que se designe.

En la Ciudad de Quito, a los 13 días del mes de mayo del 2016.

M.B.A. Edgar Lascano Corrales

C.I. 170672704-5

DEDICATORIA

*A mis padres, mi hermano, mi esposo y
mi abuelita que son mi pilar.*

Fabián, Susana, Faby, Henry y Elsa

A mi ángel que me cuida desde el cielo.

Mi Abuelita Bachita.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la sabiduría para cumplir una meta más en mi vida.

A mi esposo por todo su amor y entrega, que esta meta sea una más de todas las que nos hemos propuesto en nuestra vida juntos.

A mi familia por su apoyo, paciencia y cariño incondicional.

A mis amigos y todos aquellos que me han apoyado y empujado para seguir adelante y crecer profesionalmente.

A mi Director de Tesis Edgar Lascano M.B.A por toda su guía, enseñanzas, consejos y apoyo.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE POSGRADOS
MAESTRIA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

***“MODALIDAD DE CONTRATACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y SU
INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS MISMOS”***

Autora: Verónica Alexandra De La Rosa Ramos

Director: Edgar Lascano Corrales M.B.A.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad identificar la incidencia de la modalidad de contratación en el desempeño de los servidores públicos.

En el sector público existe principalmente dos modalidades de contratación de personal: Nombramientos y Contratos Ocasionales, los mismos que están regidos por la Ley Orgánica del Servicio Público, su reglamento y las normativas vigentes; a su vez el personal que está bajo estas modalidades de contratación esta regulado por varias normativas que rigen el manejo de los subsistemas de Talento Humano en el servicio público; entre estas normativas se encuentra la norma técnica que evalúa el desempeño de los funcionarios del servicio público la cual está en vigencia desde el 2006 y no ha sufrido mayores modificaciones en el tiempo; con estos antecedentes se hace necesarios realizar un análisis a profundidad del subsistema de evaluación al desempeño y su incidencia dentro de las dos modalidades de contratación antes descritas .

La data para la investigación se obtuvo de las bases de datos del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria, los cuales fueron procesados y analizados a través de la herramienta estadística S.P.S.S. versión 21. Este estudio relacional, longitudinal e hipotético deductivo se ejecutó en una población de 219 colaboradores que laboran bajo estas dos modalidades y demostró que existe una relación directa entre la modalidad de contratación y el desempeño laboral.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE POSGRADOS
EXPERTISE IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

***" MODE HIRING OF PUBLIC SERVANTS AND ITS IMPACT ON THE JOB
PERFORMANCE THEREOF "***

Autora: Verónica Alexandra De La Rosa Ramos

Director: Edgar Lascano Corrales M.B.A.

ABSTRACT

This research aims to identify the impact of the type of contract in the performance of public servants.

In the public sector are two types of recruitment exists mainly: Casual Appointments and Contracts, they are governed by the Organic Law of Public Service, its rules and regulations; turn the personnel under these types of contracts are regulated by various regulations governing the management of human talent subsystems in public service; among these regulations is the technical standard that evaluates the performance of public service officials which are in force since 2006 and has not undergone major changes over time; with these antecedes it is necessary to perform in-depth analysis subsystem performance assessment and its impact within two contracting modalities described above.

The data for the research was obtained from the databases of the National Institute of Popular Economy and Solidarity, which were processed and analyzed through the statistical tool S.P.S.S. 21. This relational version, deductive and hypothetical longitudinal study was carried out in a population of 219 employees who work under these two modalities and showed that there is a direct relationship between the type of contract and job performance.

FORMULARIO DE REGISTRO BIBLIOGRÁFICO

PROYECTO DE TITULACIÓN

DATOS DE CONTACTO	
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1720910460
APELLIDO Y NOMBRES:	DE LA ROSA RAMOS VERÓNICA ALEXANDRA
DIRECCIÓN:	Conjunto Luis Alberto Valencia, Ave. Cardenal de la Torre, Bloque 7, Dpto. 121
EMAIL:	<u>vero1986_17@hotmail.com</u>
TELÉFONO FIJO:	360491
TELÉFONO MOVIL:	0992518327

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	MODALIDAD DE CONTRATACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS MISMOS
AUTOR O AUTORES:	DE LA ROSA RAMOS VERÓNICA ALEXANDRA
FECHA DE ENTREGA DEL PROYECTO DE TITULACIÓN:	17 DE MAYO DE 2016
DIRECTOR DEL PROYECTO DE TITULACIÓN:	LASCANO CORRALES EDGAR ERNESTO
PROGRAMA	PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO <input checked="" type="checkbox"/>
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
RESUMEN: Mínimo 250 palabras	<p>El presente trabajo de investigación tiene como finalidad identificar la incidencia de la modalidad de contratación en el desempeño de los servidores públicos.</p> <p>En el sector público existe principalmente dos modalidades de contratación de personal: Nombramientos y Contratos Ocasionales, los mismos que están regidos por la Ley Orgánica del Servicio Público, su reglamento y las normativas vigentes; a su vez el personal que está bajo estas modalidades de contratación esta regulado por</p>

	<p>varias normativas que rigen el manejo de los subsistemas de Talento Humano en el servicio público; entre estas normativas se encuentra la norma técnica que evalúa el desempeño de los funcionarios del servicio público la cual está en vigencia desde el 2006 y no ha sufrido mayores modificaciones en el tiempo; con estos antecedentes se hace necesarios realizar un análisis a profundidad del subsistema de evaluación al desempeño y su incidencia dentro de las dos modalidades de contratación antes descritas .</p> <p>La data para la investigación se obtuvo de las bases de datos del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria, los cuales fueron procesados y analizados a través de la herramienta estadística S.P.S.S. versión 21. Este estudio relacional, longitudinal e hipotético deductivo se ejecutó en una población de 219 colaboradores que laboran bajo estas dos modalidades y demostró que existe una relación directa entre la modalidad de contratación y el desempeño laboral.</p>
PALABRAS CLAVES:	Modalidad de contratación, desempeño laboral
ABSTRACT:	<p>This research aims to identify the impact of the type of contract in the performance of public servants.</p> <p>In the public sector are two types of recruitment exists mainly: Casual Appointments and Contracts, they are governed by the Organic Law of Public Service, its rules and regulations; turn the personnel under these types of contracts are regulated by</p>

	<p>various regulations governing the management of human talent subsystems in public service; among these regulations is the technical standard that evaluates the performance of public service officials which are in force since 2006 and has not undergone major changes over time; with these antecedes it is necessary to perform in-depth analysis subsystem performance assessment and its impact within two contracting modalities described above.</p> <p>The data for the research was obtained from the databases of the National Institute of Popular Economy and Solidarity, which were processed and analyzed through the statistical tool S.P.S.S. 21. This relational version, deductive and hypothetical longitudinal study was carried out in a population of 219 employees who work under these two modalities and showed that there is a direct relationship between the type of contract and job performance.</p>
KEYWORDS	<i>MODE HIRING OF PUBLIC SERVANTS AND ITS IMPACT ON THE JOB PERFORMANCE THEREOF</i>

Se autoriza la publicación de este Proyecto de Titulación en el Repositorio Digital de la Institución.


De La Rosa Ramos Verónica Alexandra

C.C.No. 1720910460

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **DE LA ROSA RAMOS VERÓNICA ALEXANDRA**, C.C. 1720910460 autor/a del proyecto titulado: **TITULO: Modalidad de contratación de los servidores públicos y su incidencia en el desempeño laboral de los mismos**, previo a la obtención del título de **GRADO ACADÉMICO: MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, en la Universidad Tecnológica Equinoccial.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las Instituciones de Educación Superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la BIBLIOTECA de la Universidad Tecnológica Equinoccial a tener una copia del referido trabajo de graduación con el propósito de generar un Repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Quito, 17 de mayo de 2016



De La Rosa Ramos Verónica Alexandra

C.C.No. 1720910460

INDICE

CERTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE DE AUTORÍA DEL TRABAJO	1
INFORME DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
CAPITULO 1	1
1. El Problema	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del Problema	2
1.3. Sistematización del problema	2
1.4. Objetivos	3
1.4.1. Objetivo General	3
1.4.2. Objetivos Específicos	3
1.5. Hipótesis	3
1.6. Justificación de la Investigación	4
CAPITULO 2	5
2. Marco Teórico	5
2.1. Modalidad de Contratación	5
2.1.1. Modalidades de Contratación en el Sector Público	7
2.1.2. Contrato Psicológico	9
2.2. Desempeño laboral	10
2.3. Marco referencial Modalidad de Contratación y Desempeño	13
CAPITULO 3	16
3. Marco Metodológico	16
3.1. Diseño de la Investigación	16
3.1.1. Matriz de Operacionalización de Variables	17
3.2. Tipo de Investigación	18
3.3. Métodos de Investigación	19
3.4. Delimitación y limitación de la investigación	19
3.4.1. Delimitación	19

3.4.2.	Limitación	20
3.5.	Población y Muestra.....	20
3.5.1.	Población.....	20
3.5.2.	Muestra	20
3.6.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	20
3.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	21
CAPITULO 4	21
4.	Análisis, Interpretación y discusión de los resultados.	21
4.1.	Estadística Descriptiva.....	21
4.1.1.	Variable Independiente – Desempeño Laboral.....	22
4.1.2.	Variable Dependiente – Modalidad de Contratación	23
4.1.3.	Variables Moderadas	24
4.2.	Estadística Inferencial	25
4.2.1.	Correlaciones entre la variable independiente, variable dependiente y variables moderadoras.	26
4.3.	Discusión de Resultados y Confirmación de Hipótesis.....	30
4.3.1.	Hipótesis General:	30
4.3.2.	Hipótesis Específicas:	31
CAPITULO 5	32
5.	Conclusiones y Recomendaciones	32
5.1.	Conclusiones.....	32
5.2.	Recomendaciones	33
Bibliografía	34
ANEXOS	36

INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – GRÁFICO DE VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
GRÁFICO 2 - DESEMPEÑO LABORAL.....	22
GRÁFICO 3- DESEMPEÑO LABORAL PORCENTUAL.....	22
GRÁFICO 4 - MODALIDAD DE CONTRATACIÓN	23
GRÁFICO 5 - MODALIDAD DE CONTRATACIÓN PORCENTUAL.....	24
GRÁFICO 6 - EDAD	24
GRÁFICO 7 GÉNERO.....	25

INDICE DE TABLAS

TABLA 1 - CORRELACIONES EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO, MODALIDAD DE CONTRATACIÓN Y VARIABLES MODERADORAS.....	27
TABLA 2 CORRELACIONES EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO, MODALIDAD DE CONTRATACIÓN Y VARIABLES MODERADORAS.....	28
TABLA 3 - CORRELACIONES EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y MODALIDAD DE CONTRATACIÓN.....	28
TABLA 4 - CORRELACIONES EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO – VARIABLES MODERADORAS	29
TABLA 5 - CORRELACIONES MODALIDAD DE CONTRATACIÓN – VARIABLES MODERADORAS	30

CAPITULO 1

El presente trabajo investigativo tiene la finalidad de indagar las modalidades de contratación de los servidores públicos y su incidencia en el desempeño laboral de los mismos.

1. El Problema

1.1. Planteamiento del problema

A inicios de este periodo presidencial se ejecutaron cambios fundamentales en el manejo del recurso público que tuvo como objetivo principal dar calidad y calidez al servicio brindado por los servidores públicos; sin embargo las leyes, reglamentos y normativas que rigen la contratación del sector público no tienen las garantías constitucionales para el desempeño de los servidores que este sector del Estado Ecuatoriano no gozan de los mismo derechos; pero se les exige los mismos deberes.

Los servidores del Estado Ecuatoriano poseen las siguientes modalidades de contratación las mismas que se aplican a todo el universo que conforma el servicio público:

- Nombramientos de Libre Remoción
- Nombramientos Permanentes
- Contratos Ocasionales

Las modalidades de nombramientos permanentes y contratos ocasionales son los que generalmente se utilizan para la vinculación del personal que en grupos ocupacionales dentro

de la carrera del servicio público; no obstante, las dos modalidades de contratación o tienen los mismos derechos bajo la ley vigente.

La evaluación al desempeño es un derecho que todos los servidores que comprenden el sector público deben tener, esta evaluación se lo realiza en las dos modalidades de contratación antes mencionadas.

Es preciso indicar que a pesar de que las dos modalidades de contratación se establecen con similares deberes no poseen los mismos derechos; sin embargo, se les evalúa tomando en cuenta los mismos indicadores de calificación.

En el análisis ejecutado al Instituto de Economía Popular y Solidaria se excluye la modalidades contratación bajo el régimen de código de trabajo y los nombramiento de libre remoción ya que estos no están normados en la LOSEP para la manejo de la herramienta de evaluación al desempeño (EVAL 01)

1.2. Formulación del Problema

¿Cómo influye la modalidad de contratación de los servidores públicos en el desempeño laboral de los mismos?

1.3. Sistematización del problema

¿Cuáles son las modalidades de contratación que maneja el IEPS?

¿Cuál es el nivel de desempeño del personal del IEPS?

¿Cuál es la relación de la modalidad de contratación con el nivel de desempeño del IEPS?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Analizar el nivel de influencia de la modalidad de contratación en el desempeño de los empleados del sector público.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar la diferencia de deberes y derechos según la modalidad de contratación de los servidores del sector público.
- Indagar si la normativa que rige el ámbito laboral del sector público Ecuatoriano, está en concordancia con los derechos fundamentales de los trabajadores.
- Determinar si el desempeño laboral está directamente relacionado con el contrato psicológico.
- Investigar si existe diferencia en el desempeño relacionándolo con el género y edad de los servidores del sector público.

1.5. Hipótesis

La modalidad de contratación de los servidores influye en el desempeño laboral de los mismos.

1.6. Justificación de la Investigación

El tema de la modalidad de contratación en el sector público es muy controversial en nuestro medio y muy criticado a la vez, es por ello la importancia de la investigación ya que las técnicas de gestión del talento humano que se están poniendo en práctica en el país nos demuestran que es importante analizar las variables que afecten al desempeño laboral del mismo.

El principio de a igual trabajo, igual remuneración, es uno de los principios fundamentales para una relación laboral equitativa, los empleados que ingresan al sector público con contratos de servicios ocasionales no tienen los mismo derechos que los empleados de nombramiento, a pesar de que la metodología de ingreso es similar; al hablar de los deberes que atañen a todos los servidores de sector público, se debe mencionar que son iguales; por lo tanto esta investigación tiene como objetivo indagar si las variables como estabilidad, edad, género y principalmente condición de ingreso al sector publico influye en el desempeño laboral de los servidores.

La investigación es importante debido a que los empleados tanto del sector privado como público deben tener los mismos deberes y derechos y por varios años en el sector público este principio no se está cumpliendo, esto se da principalmente en la modalidad de contratación; los servidores públicos son contratados con dos distintas modalidades de trabajo que no necesariamente les da los mismos derechos pero si son evaluados con un mismo instrumentos y los mismos parámetros que miden su desempeño.

CAPITULO 2

2. Marco Teórico

El presente capítulo tiene como objeto identificar los conceptos relacionados con las modalidades de contratación, desempeño laboral y la relación que existe entre los dos temas que son el eje fundamental de esta investigación.

2.1. Modalidad de Contratación

Los cambios en la economía global han generado mayor nivel de competitividad en la empresas y a vez incertidumbre en las prácticas comerciales, lo cual les ha generado mucha presión hacia incrementar las ganancias y generar nuevas formas de contratación flexibles. (Cordova, 1986)

Los siguientes factores son importantes en una relación laboral: conductas de sí mismos relacionadas con un comportamiento ético, como la lealtad hacia la organización, la responsabilidad en su puesto de trabajo y ejecutar los procesos y procedimientos de manera que aportan a la ejecución de los objetivos organizacionales. De igual manera los aspectos que destacan sus aptitudes como individuos juegan un papel esencial, tales como el reconocimiento por parte de sus superiores a las tareas ejecutadas, la afirmación se queda en la mentalidad del trabajador y este puede ser un punto determinante en la continuidad del mismo en la organización (Vesga Rodríguez, 2011).

Las modalidades de contratación también tiene efectos en factores psicosociales de los trabajadores en aspectos como la disminución de la confianza de los trabajadores hacia la organización y el compromiso organizacional (Topa, Palací, & Morales, 2004)

Según Díaz (1996) "la capacidad de la empresa para contratar y utilizar flexiblemente la mano de obra, en sus dimensiones numérica, salarial, funcional y de tipo de contrato", aspecto que sugiere la vinculación de trabajadores en otras modalidades distintas a la del empleo.

En el caso de quienes se vinculan a una organización en la modalidad de empleo fija o permanente, ésta significa tranquilidad, seguridad y beneficios, y su contrato psicológico está construido más sobre la base de compromisos que de expectativas. Mientras que para aquellos que están vinculados en modalidades como ocasionales, la relación de trabajo está asociados con el desmejoramiento de su calidad de vida, la discriminación y la inconformidad con este tipo de vinculación, pues están en la condición de menos beneficios, derivada de este tipo de modalidades pero con las mismas exigencias de desempeño que tienen quienes están en la modalidad de empleo, por lo que en la formación de su contrato psicológico surge la expectativa de llegar a vincularse algún día como empleados para mejorar sus condiciones laborales." (Vesga Rodríguez, 2011)

Según Conway & Briner (2002) propone el contrato psicológico como marco teórico para explicar las diferencias de la situación laboral como una amplia gama de actitudes y comportamientos y resultados de las diferentes modalidades de contratación

Las diferentes modalidades de contratación por la cual son vinculados los servidores públicos del Ecuador, son regidas por Leyes, reglamentos, normativas y principios; empezando con la Constitución Ecuatoriana, por tal razón a continuación se cita los artículos

que sustentan el objeto de esta investigación y que refieren a los derechos de los servidores públicos.

Según lo establece la Constitución Ecuatoriana en su artículo 229: “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables.” (Constitución de la Republica del Ecuador 2008, 2008)

La desigualdad abre una brecha amplia entre los deberes y derechos de los servidores públicos, es necesario establecer que la ley que rige este sector, da la potestad a los empleadores de utilizar algunas modalidades de contratación entre ellas se encuentran las siguientes

2.1.1. Modalidades de Contratación en el Sector Público

Según la ley Orgánica del Servicio Público en su Art. 65.- “Del ingreso a un puesto público.- El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos”

Según la ley Orgánica del Servicio Público en su Art. 16.- “Nombramiento y posesión.- Para desempeñar un puesto público se requiere de nombramiento o contrato legalmente expedido por la respectiva autoridad nominadora.”

Según la ley Orgánica del Servicio Público en su Art. 16.- Art. 58.- “...De los contratos de servicios ocasionales.- La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe

de la unidad de administración del talento humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin. La contratación de personal ocasional no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante...” (Asamblea Nacional el Pleno, 2010)

El principio de no discriminación arbitraria, que nace de la igualdad de todas las personas ante la ley y, de la prohibición de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, filiación política o de cualquier otra índole, origen social o posición económica o nacimiento. En materia laboral únicamente consta recogido, en forma expresa, el principio de igualdad de la remuneración, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad o religión; debiendo tenerse en cuenta la especialización y práctica en la ejecución del mismo, al momento de fijarla. (Guerrón, 2003)

En este sentido; “El principio de discriminación determina que en la relación laboral las personas trabajadoras deben tener igual trato por parte del empleador, sin que su condición laboral se vea menoscabada o afectada por situaciones ajenas al trabajo” (Palacios Ortiz, 2014).

En la Tesis “Estudio comparativo de los derechos obligaciones y prohibiciones entre las y los servidores públicos permanentes y ocasionales desde octubre 06 de 2010 en el marco de la legislación ecuatoriana” (Palacios Ortiz, 2014). En el mismo el autor en sus conclusiones explica lo siguiente:

1. La Ley Orgánica del Servicio Público, su Reglamento General, las normas técnicas, diseña un modelo de administración de talento humano, en dicho modelo establece una diferenciación de los derechos y los beneficios de los

servidores públicos contratados bajo la modalidad de servicio ocasionales vs los derechos y beneficios de los servidores de carrera; impulsado de esta manera una desigualdad en el trato. (Palacios Ortiz, 2014)

2. La Ley Orgánica del Servicio Público no está en conformidad con lo que dispone la Constitución de la República del Ecuador, por cuanto dicha ley limita el tiempo de trabajo en el servicio público, divide los derechos y beneficios sociales, y no ampara por igual a todos los servidores.” (Palacios Ortiz, 2014)
3. Las unidades de administración del talento humano no se están preocupando para que en la práctica se excluya las diferencias de trato que existe entre los servidores públicos de contrato por servicios ocasionales y servidores públicos de carrera con nombramiento permanentes.” (Palacios Ortiz, 2014)

El mismo autor recomienda: Que las unidades de administración de talento humano las diferentes entidades estatales diseñen y ejecuten políticas que propongan buenas prácticas de administración de talento humano, a fin de impedir la desigualdad de trato entre los servidores públicos.

2.1.2. Contrato Psicológico

El contrato psicológico no es una modalidad que este dentro de ninguna ley, pero se le considera en el estudio por la influencia directa en la relación al desempeño de las personas.

Según Conway y Briner (2002) una de las áreas futuras de la investigación sería considerar factores que intervienen entre el estado de trabajo y el estado del contrato psicológico. Como

un Punto de partida, se debería investigar las razones por las cuales el estado de trabajo de los empleados puede afectar a su contrato psicológico.

En las relaciones de trabajo, el contrato psicológico es el conjunto de creencias y expectativas tácitas que forman trabajador y empleador respecto de las obligaciones mutuas en dicha relación de trabajo. Cuando una persona se vincula a una organización, se establece entre él y la empresa una serie de acuerdos sobre las condiciones de dicha relación de trabajo lo que constituye su contrato jurídico; pero aparte de este contrato se crea un acuerdo tácito a este acuerdo se lo denomina contrato psicológico” (Vesga Rodríguez, 2011).

El contrato psicológico se refiere a “el conjunto idiosincrásica de expectativas recíprocas en manos de los empleados con respecto a sus obligaciones y sus derechos” (McLean, Kidder, L., & & Gallagher, 1998)'

Según De Cuyper & De Witte (2006) los resultados validan los efectos indirectos de la inseguridad en el empleo a través de la violación del contrato psicológico.

Según David (2004) la evidencia disponible sugiere que el estado del contrato psicológico de los trabajadores con contratos ocasionales es al menos tan positiva y, a veces más positiva que el reportado por los trabajadores permanentes.

2.2.Desempeño laboral.

Las actividades de los gobiernos deben asegurar el cumplimiento de los procesos establecidos, la jerarquía burocrática y la integridad financiera. Aun cuando los gobiernos no intervienen en las actividades empresariales, están involucrados en brindar servicios económicos a los mercados. Las entidades gubernamentales deben adaptarse a las nuevas

prácticas para el manejo administrativa que difieren de las experiencias del pasado (Caiden & Caiden, 2001)

La implantación y operación de la evaluación del desempeño que se aplique en las dependencias y entidades debe:

Impulsar el desempeño institucional, de los equipos de trabajo y de los servidores públicos, permitir la detección y cierre de brechas entre los objetivos y las metas de la institución, y los objetivos y las metas individuales y colectivas, clarificar a los servidores públicos lo que se espera de ellos, propiciar el desarrollo de capacidades y habilidades del talento humano de la institución, fortalecer las relaciones funcionales entre los servidores públicos con base en el logro de resultados, proveer un método objetivo de evaluación del desempeño del talento humano (Alles, 2006).

La evaluación al desempeño es un instrumento técnico que permite a las instituciones, medir y mejorar el desempeño organizacional desde la perspectiva institucional, de las unidades o procesos internos, de los usuarios externos y de las competencias conductuales en el ejercicio de las actividades y tareas del puesto.

El relacionamiento en la fijación de los objetivos organizacionales y la fijación de los objetivos individuales de los empleados están estrechamente relacionadas ya que los mismos permiten formar y alcanzar las metas institucionales.

Cuando se relacionan la estrategia institucional y a partir de esta un desempeño global esperado en la organización del mismo surgen los objetivos institucionales, los objetivos bajan en cascada a todos sus integrantes y de aquí se determinan los objetivos individuales; por lo tanto una vez se tenga los objetivos individuales o resultados y también se cuente con

los descriptivos de puestos, se contará con una herramienta para medir el desempeño y aportar con los resultados esperados. (Alles, 2006)

El análisis del desempeño posee tres fases esenciales: 1.- La primera fase es la fijación de objetivos, aquí se establece los requerimientos principales del puesto y las competencias del mismo que serán evaluados en un periodo establecido. 2.- La segunda fase tiene como objetivo evaluar los avances, consecución y resultados de objetivos. 3.- Los resultados obtenidos dan a los empleados un feedback de su trabajo y establece oportunidades de mejora (Alles, 2006).

La evaluación al desempeño es un proceso continuo y periódico de valoración a todos los trabajadores del cumplimiento de la idoneidad demostrada, las competencias y los resultados de trabajo para lograr los objetivos de la empresa, realizado por el jefe inmediato, partiendo de la autoevaluación del trabajador y los criterios de los compañeros que laboran en el área. Sin la evaluación del desempeño no hay desarrollo individual (Rosales, 2011).

Toda organización debe tener un sistema de Evaluación del Desempeño es la herramienta administrativa más importante de todas, ya que ningún otro proceso posee una influencia tan significativa sobre la carrera de los individuos y sobre su vida laboral (Grote, 2002)

La “Evaluación del Desempeño”, Evaluación del Rendimiento” o Evaluación de la Actuación” es la actividad clave de la Gestión de los Recursos Humanos y consiste en un procedimiento que pretende valorar de la forma más objetiva posible el rendimiento de los miembros de una organización. (Rosales, 2011)

Según la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño que rige al sector público define como objetivo principal: establecer políticas, normas, procedimientos e

instrumentos de carácter técnico y operativo que permiten a las instituciones del Estado, medir y mejorar el desempeño organizacional desde la perspectiva institucional, de las unidades o procesos internos, de los ciudadanos y de las competencias del recurso humano en el humano en el ejercicio de las actividades y tareas del puesto (Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, 2008)

Los responsables de la aplicación de la aplicación de la presente Norma:

- a) La autoridad nominadora; o el funcionario o servidor legalmente delegado
- b) Jefe Inmediato
- c) El comité de Evaluación
- d) La Unidad de Administración de Recursos Humanos

El instrumento para evaluar el desempeño en el sector público es el EVAL -01 que contiene:

- Indicadores de gestión del puesto.- Se definen indicadores y metas de avance para cada actividad esencial, a fin de cuantificar el nivel de cumplimiento de los compromisos sean estos a corto, mediano o largo plazo
- Conocimientos
- Competencias técnicas de los puestos
- Competencias del proceso interno
- Competencias de contexto

2.3.Marco referencial Modalidad de Contratación y Desempeño

Kalleberg (2000) En su estudio científico sobre la relaciones de empleo no estándar encontró mucha literatura de otros autores y los diferentes nombres con los que las cita; tales como

Arreglos de contratación flexible “(Abraham, 1988), empleos atípicos (Córdova 1986) Trabajo desechable (Gordon, 1996). Todas estos términos con los que se refiere a estas modalidades de trabajo tienen como factor común el hecho de que el empleador espera que el trabajo sea hecho a tiempo completo, que continúe indefinidamente, se ejecute en las oficinas del empleador pero sin los acuerdos estándares de trabajo.

Kalleberg (2000) Nos habla de la controversia que genera los tipos de contratación no estándar ya que se asumen como malos trabajos o trabajos inestables. Adicionalmente se cree que son trabajos que no tienen los mismos beneficios que los denominados contratos permanentes.

Kalleberg (2000) termina indicando que se requiere mayor estudio sobre los tipos de contratación y los logros laborales que se tienen dentro del estudio.

Una aproximación a los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de horas cátedra en la ciudad de Medellín, en el que se pudo concluir que la población docente vinculada bajo la modalidad de horas cátedra, por las condiciones de la tarea, la forma de contratación, se encuentran en un nivel medio de exposición a factores de riesgos psicosociales, donde se destacan situaciones de vulnerabilidad relacionadas principalmente con una alta carga mental, un mediano riesgo en relación con el contenido específico del trabajo y en lo relacionado con la organización del mismo, pudiendo concluir que las formas de contratación y la realidad que hoy viven las instituciones, afectan las condiciones físicas y mentales de este grupo poblacional, y que por su injerencia en los resultados de la calidad de los estudiantes que tienen bajo

su cargo, ameritan una intervención directa que permita la mitigación de dichos riesgos y la promoción de los factores protectores también identificados (Velásquez Arbaleda, 2010).

Dentro del estudio; Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería, se encontró que en diferente tipo de contratación, hay mayor satisfacción en el grupo de enfermeras contratadas indefinidamente, la estabilidad dada por el tipo de contrato favorece la satisfacción. Para Locke (1976) las remuneraciones guardan relación con el valor asignado al trabajo, lo que permite aproximarnos a definir políticas de equidad salarial frente al trabajo, en mejora de condiciones de vida.

Según Gutiérrez (2004) Indica que los más jóvenes son quienes presentan menor probabilidad de conseguir empleo, luego esta probabilidad aumenta hasta la mediana edad y finalmente muestra un decaimiento para las personas mayores a 55 años.

Entre las mujeres, aquellas con educación superior completa muestran menor probabilidad de dejar de trabajar diferenciándose notoriamente del resto (Gutierrez, 2004).

Numerosas investigaciones apoyan la existencia de discriminación negativa contra la mujer en el mercado laboral, esto se puede transcribir en la discriminación ocupacional, menor nivel salarial y de oportunidades de promoción (Alonso Martín, 2008).

De acuerdo Gamero (2003) se analiza que la posibilidad de ser promocionado en la empresa es más factible que se dé para las generaciones jóvenes.

CAPITULO 3

3. Marco Metodológico

3.1. Diseño de la Investigación

Diseñar es crear un plan que establezca un proceso de investigación sucesivo, lógico y científico que inicia delimitando el tema a investigar, siguiendo con la formulación del problema para terminar con la definición de instrumentos, técnicas, criterios y procedimientos que nos permitan analizar la problemática en cuestión.

Kerlinger (2002) asevera que diseño de investigación es el plan y a la estructura de un estudio, pensado para obtener respuestas a las preguntas del mismo.

“El diseño de investigación constituye el plan general del investigador para obtener respuestas a sus interrogantes o comprobar la hipótesis de investigación. El diseño de investigación desglosa las estrategias básicas que el investigador adopta para generar información exacta e interpretable” (Aniorte Hernández, 2015).

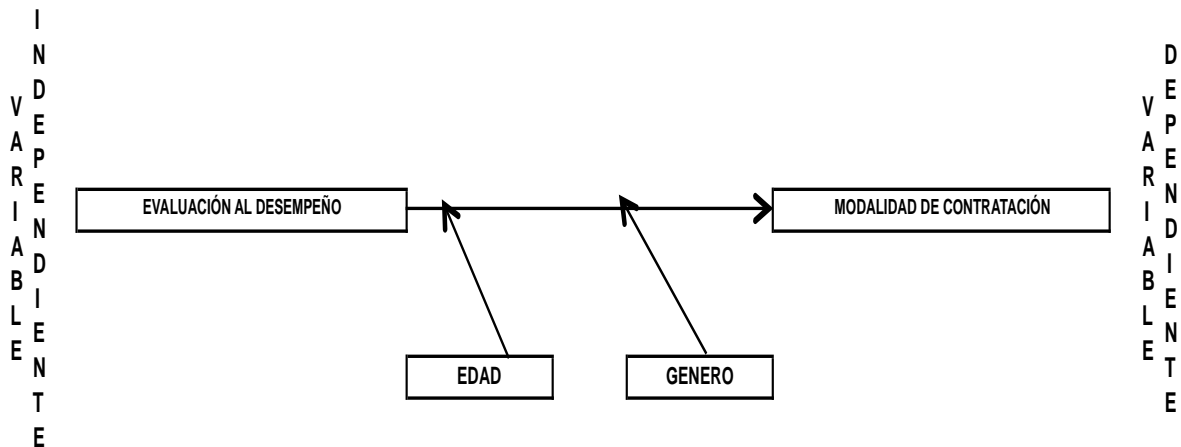
El presente estudio es una investigación relacional, ya que se busca establecer la correlación existente entre las variables que intervienen en esta investigación.

La investigación se formula con la siguiente premisa, la variable independiente Evaluación de Desempeño del personal del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria, mientras que la variable dependiente es la Modalidad de Contratación del personal. De manera adicional se cuentan con dos variables moderadoras que intentan buscar la correlación que existe tanto con la variable independiente como dependiente, las cuales son: Edad y Género.

Cuadro de Identificación de Variables

Gráfico 1 – Gráfico de Variables de la Investigación

Elaborado por: Verónica De La Rosa



3.1.1. Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Tipo de Variable	Dimensión	Ítem
Nivel de Desempeño Personal	Independiente	Insuficiente Regular Satisfactorio Muy Bueno Excelente	Rangos de porcentajes
Modalidad de Contratación	Dependiente	Contrato Nombramiento	Nº de personal por modalidad de contratación

Edad	Moderadora	Años	Rangos de Edad
Género	Moderadora	Masculino Femenino	Nº persona por género

Es un proceso que se inicia con la definición de las variables en función de factores estrictamente medibles a los que se les llama indicadores.

El proceso obliga a realizar una definición conceptual de la variables para romper el concepto difuso que ella engloba y así darle sentido concreto dentro de la investigación, luego en función de ello se procese a realizar la definición operacional de la misma para identificar los indicadores que permitirán realizar su medición de forma empírica y cuantitativa, al igual que cualitativamente llegado el caso (Ferrer, 2010).

3.2. Tipo de Investigación

El trabajo de investigación se ejecutará con un método cuantitativo lo cual quiere decir que la investigación se basa en la comprobación de una hipótesis de modo cuantitativo, para lo cual se requiere determinar la asociación o relación que existe entre las variables.

El método cuantitativo se basa en los números de una data que nos permitirán investigar, analizar y comprobar información y datos; este intenta especificar y delimitar la asociación o correlación, además de la fuerza de las variables, la generalización y objetivación de cada uno de los resultados obtenidos para deducir una población; y para esto se necesita una recaudación o acopio metódico u ordenado, y analizar toda la información numérica que se tiene.

3.3. Métodos de Investigación

Para la investigación se utilizará el método hipotético deductivo, debido a que se ha planteado una hipótesis las mismas que podrían ser o no comprobada.

El método hipotético-deductivo, consiste en hacer observaciones manipulativas y análisis, a partir de las cuales se formulan hipótesis que serán comprobadas mediante experimentos controlados. Aunque esta no es la única forma de hacer ciencia, es la más utilizada y validada (Pascual, Frías , & García).

Así mismo, en la presente investigación se utiliza la observación y la medición como métodos empíricos y como métodos estadísticos se utilizará la estadística descriptiva e inferencial.

3.4. Delimitación y limitación de la investigación

3.4.1. Delimitación

El estudio del desempeño laboral y la implicación que tiene el modo de contratación, será aplicado al grupo de colaboradores que se desempeñan en el Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria, basados en las variables descritas previamente y en las calificaciones obtenidas en sus evaluaciones de desempeño del año 2015.

3.4.2. Limitación

Ya que la investigación se basa en datos cuantitativos es decir no se identifican particularidades de cada funcionario, la investigación se complementara con técnicas de observación para determinar datos relevantes para la misma.

Además, la data proviene de una sola institución pública con ambientes y condiciones similares para todos los empleados.

3.5. Población y Muestra

3.5.1. Población

La población considera para esta investigación son 219 colaboradores que significan la totalidad del personal bajo nombramiento y contrato ocasional del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria.

3.5.2. Muestra

En esta investigación no se aplicará una muestra, ya que el estudio se lo hará sobre toda la población estudiada la cual es de 219 personas.

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

En esta investigación se utilizará información secundaria en la que intervienen las variables, la data pertenece al Instituto son datos existentes de las calificaciones que obtuvieron los empleados en su evaluación de desempeño.

Con la información se realizará correlaciones, regresiones lineales y un análisis de componentes principales con el fin de comprobar o no las hipótesis.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de los datos se utilizó el programa S.P.S.S. versión 21, a fin de obtener la información necesaria para realizar las correlaciones multivariable, regresiones lineales y análisis de componentes principales; así como determinar la relación que existe entre la variable independiente, la variable dependiente y las variables moderadoras.

CAPITULO 4

4. Análisis, Interpretación y discusión de los resultados.

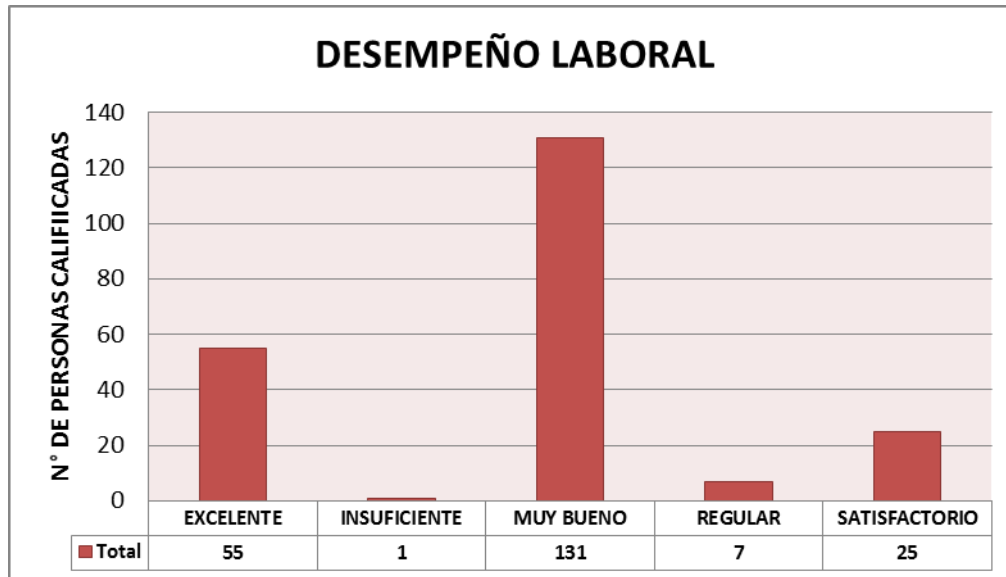
Después de aplicar las técnicas de recolección de datos de la investigación, se ha procedido a analizar los datos que arrojó la misma para la interpretación de los resultados tanto de las correlaciones como de los componentes principales que se dan entre las diferentes variables; para dicha interpretación se han utilizados procedimientos estadísticos como son la estadística descriptiva como la estadística inferencial.

4.1. Estadística Descriptiva

Para recolectar, presentar y caracterizar un conjunto de datos cuantitativos se ha utilizado la estadística descriptiva para establecer los niveles existentes, con esto estableceremos un análisis confiable y lo haremos mediante los gráficos presentados a continuación.

4.1.1. Variable Independiente – Desempeño Laboral

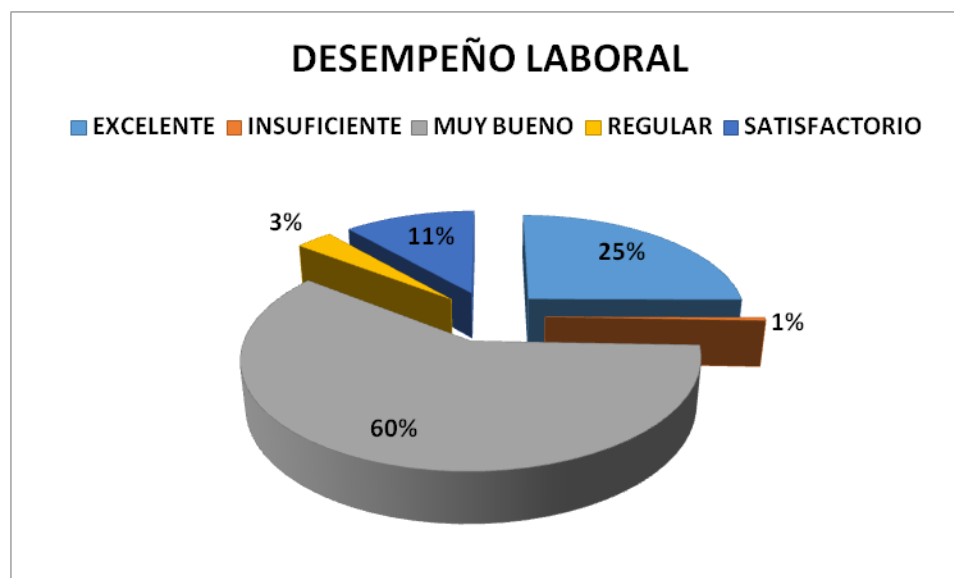
Gráfico 2 - Desempeño Laboral



Fuente: Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria

Elaborado por: Verónica De La Rosa

Gráfico 3- Desempeño Laboral porcentual



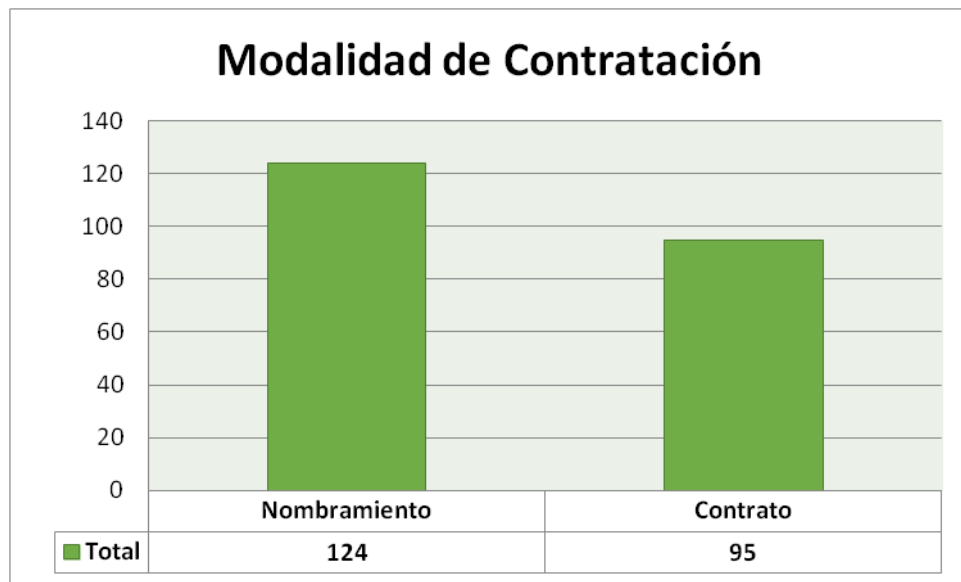
Fuente: Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria

Elaborado por: Verónica De La Rosa

La población está conformada por 219 servidores que representan el (100%) del universo, después de haber analizado la data se demuestra que 131 empleados (60%) obtuvieron una calificación de muy bueno, 55 empleados (25%) obtuvieron una calificación de excelente, 25 empleados (11%) obtuvieron una calificación de satisfactorio, 7 empleados (3%) obtuvieron una calificación de regular y 1 empleado (1%) obtuvo una calificación de insuficiente.

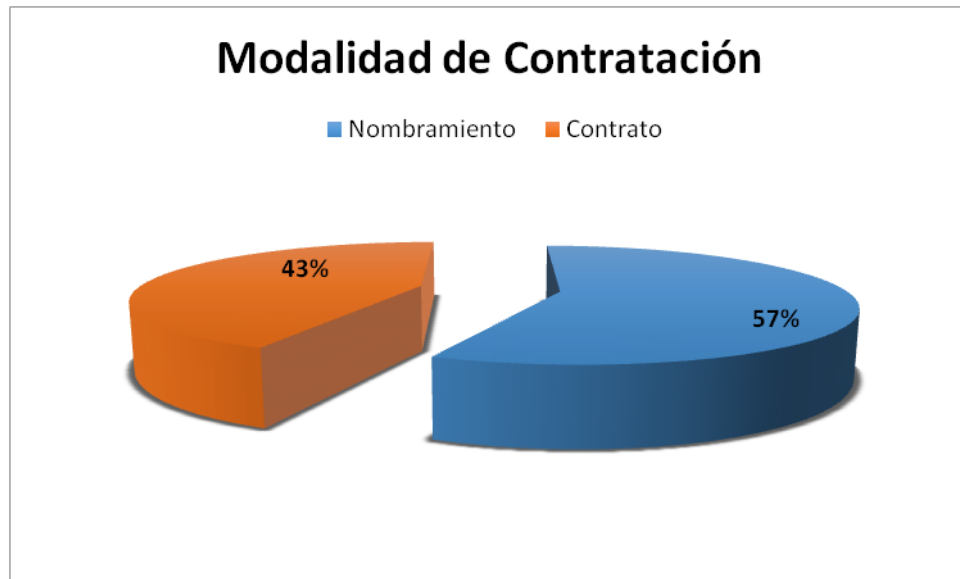
4.1.2. Variable Dependiente – Modalidad de Contratación

Gráfico 4 - Modalidad de Contratación



Fuente: Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria
Elaborado por: Verónica De La Rosa

Gráfico 5 - Modalidad de Contratación porcentual

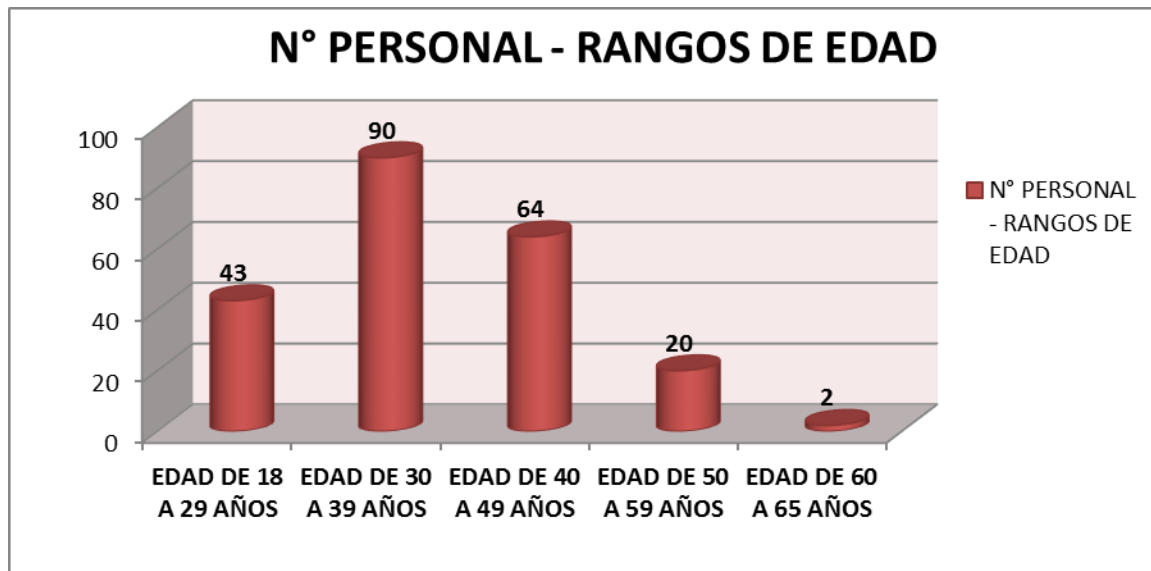


Fuente: Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria
Elaborado por: Verónica De La Rosa

Como se puede observar en los gráficos el personal de Contrato representa el 57% de la población seguido del personal a nombramiento que representa el 43%.

4.1.3. Variables Moderadas

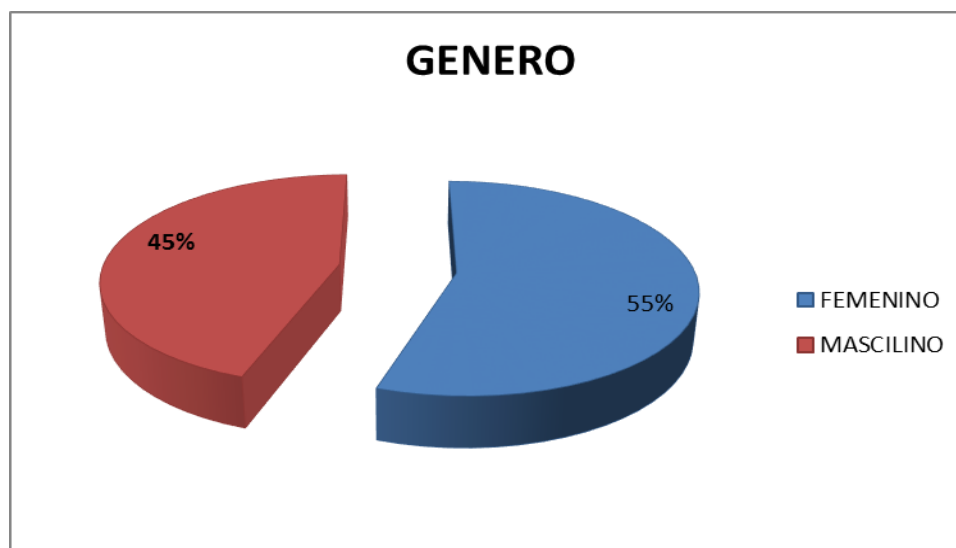
Gráfico 6 - Edad



Fuente: Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria
Elaborado por: Verónica De La Rosa

Con lo que respecta a la variable Edad, se encontró que 43 personas se encuentran en un rango de edad de 18 a 29 años, 90 están en un rango de 30 a 39 años, 64 entre 40 a 49 años, 20 están entre 50 a 59 años y 7 están entre 60 a 65 años.

Gráfico 7 Género



Fuente: Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria
Elaborado por: Verónica De La Rosa

Referente a la variable de género, el 55% (121 servidores) son de género femenino y el 45% (98 servidores) son de género masculino.

4.2. Estadística Inferencial

Después de haber realizado el análisis descriptivo de los datos que comprenden la data a estudiar, se ha continuado con el análisis inferencial mediante métodos y procedimientos para poder determinar propiedades propias de la población que se está estudiando.

Dicha estadística nos permitirá obtener conclusiones estadísticamente aceptadas y relevantes para determinar las relaciones existentes entre todas las variables y cómo influyen una en otro según el grado encontrado.

En esta segmento de la investigación se representan los resultados de las correlaciones que existen entre la variable independiente: *Evaluación al Desempeño*, la variable dependiente: *Modalidad de Contratación* y las variables moderadoras: *Género y Edad*.

Para ejecutar dicho análisis, de la data y las variables descritas se ha utilizado el programa IBM SPSS Statistics 21, el mismo que ha permitido relacionar la información y así lograr un análisis multivariable.

4.2.1. Correlaciones entre la variable independiente, variable dependiente y variables moderadoras.

El análisis de correlación de Pearson se realiza para calcular el grado de la asociación existente entre dos variables cuantitativas. La correlación varía en un intervalo de: (-1 1)

La relación +1 es una relación perfectamente positiva esto quiere decir que en la medida que aumente una aumenta la otra; la relación -1 se da en sentido inverso en medida que una variable aumenta la otra disminuye.

Mediante el programa SPSS se han obtenido las siguientes correlaciones entre la variable independiente y las demás variables:

Evaluación al Desempeño y Modalidad de Contratación los resultados se expresan en el gráfico que describimos a continuación de color celeste; mientras que las correlaciones señaladas de color amarillo son entre la variable dependiente e independiente con las

variables moderadoras: Edad y Género; es importante recalcar que en la data utilizada se ha representado a la modalidad de contratación de la siguiente manera:

- Con el número 1 – el personal que se desempeña en la institución con nombramiento.
- Con el número 2 – el personal que se desempeña en la institución con contrato ocasional.

Tabla 1 - Correlaciones Evaluación de Desempeño, Modalidad de Contratación y variables moderadoras.

VARIABLES		Edad	Genero	Relacion Laboral	Desempeño
Edad	Correlación de Pearson	1	,060	-,173*	-,325**
	Sig. (bilateral)		,376	,010	,000
	N	219	219	219	218
Genero	Correlación de Pearson	,060	1	-,047	-,146*
	Sig. (bilateral)	,376		,493	,031
	N	219	219	219	218
Relacion Laboral	Correlación de Pearson	-,173*	-,047	1	,324**
	Sig. (bilateral)	,010	,493		,000
	N	219	219	219	218
Desempeño	Correlación de Pearson	-,325**	-,146*	,324**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,031	,000	
	N	218	218	218	218

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria - SSPS

Elaborado por: Verónica De La Rosa

Tabla 2 Correlaciones Evaluación de Desempeño, Modalidad de Contratación y variables moderadoras.

VARIABLES	Edad	Genero	Relación Laboral	Desempeño
Edad	1	,060	-,173 [*]	-,325 ^{**}
Genero	,060	1	-,047	-,146 [*]
Relacion Laboral	-,173 [*]	-,047	1	,324 ^{**}
Desempeño	-,325 ^{**}	-,146 [*]	,324 ^{**}	1

Fuente: Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria - SSPS

Elaborado por: Verónica De La Rosa

4.2.1.1. Resultados correlaciones entre Evaluación al Desempeño y Modalidades de Contratación

A continuación se presentan las correlaciones existentes entre Evaluación al Desempeño y Modalidad de Contratación:

Tabla 3 - Correlaciones Evaluación de Desempeño y Modalidad de Contratación

	Relacion Laboral
Evaluación al Desempeño	,324 ^{**}

Fuente: Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria - SSPS

Elaborado por: Verónica De La Rosa

Como se puede observar en la tabla 2 los resultados que se muestran indican una correlación positiva entre la Evaluación al Desempeño y Relación Laboral; esto quiere decir que los funcionarios cuya modalidad de contratación es de contratos ocasionales reflejan una tendencia de relación positiva al desempeño laboral.

4.2.1.2. Resultados correlacionales entre la Evaluación al Desempeño y las variables moderadoras

A continuación se presentan las correlaciones existentes entre la Evaluación al Desempeño y las variables moderadoras:

Tabla 4 - Correlaciones Evaluación al Desempeño – Variables Moderadoras

	Edad	Genero
Evaluación al Desempeño	-,325**	-,146*

Fuente: Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria - SSPS
Elaborado por: Verónica De La Rosa

La Evaluación al Desempeño tiene una correlación negativa con sus dos variables moderadoras, existiendo mayor significancia en la variable Edad; esto quiere decir que mientras mayor es edad existe menor desempeño laboral. De igual manera se podría interpretar que en la variable género que también tiene una correlación negativa; el género femenino tiene menor desempeño que el masculino en la forma como se evalúa el desempeño en este momento.

4.2.1.3. Resultados correlacionales entre la Modalidad de Contratación y las variables moderadoras

A continuación se presentan las correlaciones existentes entre la modalidad de contratación y las variables moderadoras:

Tabla 5 - Correlaciones Modalidad de Contratación – Variables Moderadoras

	Edad	Genero
Relacion Laboral	-,173*	-,047

Fuente: Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria - SSPS

Elaborado por: Verónica De La Rosa

La Relación Laboral tiene una correlación negativa con las variables moderadoras siendo más alta con la edad seguida por género; mientras mayor es la edad hay una tendencia negativa a que se otorguen nombramientos permanentes.

4.3. Discusión de Resultados y Confirmación de Hipótesis

4.3.1. Hipótesis General:

H0 Determinar el nivel de influencia de la modalidad de contratación en el desempeño de los empleados del sector público.

Esta hipótesis se confirma a través de las siguientes relaciones:

- La correlación positiva entre la Evaluación al Desempeño y Relación Laboral; esto quiere decir que los funcionarios cuya modalidad de contratación es contratos ocasionales reflejan una tendencia de relación positiva al desempeño laboral.

4.3.2. Hipótesis Específicas:

H1: Influye la modalidad de contratación de los servidores públicos en el desempeño laboral de los mismos.

- La modalidad de contratación influye en el desempeño laboral; el personal que está vinculado a la institución por modalidad de Contrato ocasional tiene un desempeño claramente mejor que el personal que posee Nombramiento Permanente
- La Relación Laboral tiene una correlación negativa la edad seguida mientras mayor es la edad hay una tendencia negativa a que se otorguen nombramientos permanentes.

H2 Modera la edad en el desempeño laboral

- La Evaluación al Desempeño tiene una correlación negativa con la Edad; esto quiere decir que mientras mayor es edad existe menor desempeño laboral.

H3 Cómo modera el género en el desempeño laboral

- La Evaluación al Desempeño tiene una correlación negativa con el género; se podría interpretar que el género femenino tiene menor desempeño que el masculino en la forma como se evalúa el desempeño en este momento.

CAPITULO 5

5. Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

1. Se ha comprobado que al momento no existe una diferenciación entre carga de trabajo con la edad de los funcionarios del sector público.
2. De acuerdo al análisis ejecutado se puede notar que los servidores, cuando se sienten seguros en un cargo y con derechos adquiridos, tiende a relajar su esfuerzo y los resultados de la evaluación al desempeño demuestran un porcentaje de cumplimiento menor al personal que tienen contratos ocasionales; lo cual demuestra que las unidades de talento humano deben enfocarse en incentivos para el personal.
3. Es importante recalcar que la base de datos utilizado es el total de la población del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria por lo cual se ha logrado tener una información mucho más cercana a la realidad institucional.
4. Las modalidades de contratación en el sector público son variables explicativas de la Evaluación al Desempeño.
5. Existe una tendencia para las personas que tiene una edad que supera los 40 años; no tienen las mismas oportunidades de tener estabilidad laboral bajo nombramiento; la experiencia no es reconocida ni valorada.

6. De acuerdo a los resultados obtenidos se observa que no se realiza una diferenciación entre la evaluación entre hombres y mujeres las actividades no son diferenciadas.
7. De acuerdo a la teoría económica la primera condición suficiente y necesaria para la acción humana y la consecución de resultados es percibir un estado incomodo e inseguro como primer requisito para el cambio. La total seguridad (derechos adquiridos) ralentiza y reduce la adaptabilidad de funcionarios cuya modalidad es nombramiento permanente.

5.2. Recomendaciones

1. Revisar la carga laboral de los servidores públicos ya que la edad es una variable que influye en el desempeño laboral de los mismos.
1. Analizar nuevos modelos de evaluación del desempeño en el sector público y revisar la normativa y la herramienta que al momento se está utilizando.
2. Ejecutar un plan de capacitación y formación enfocado a potenciar las destrezas y habilidades de los funcionarios con nombramientos que al momento presentan un desempeño menor.

3. Desarrollar estrategias que aumenten la productividad horas hombre, balanceando las cargas de trabajo en función de la edad y otras variables tales como; funciones y responsabilidades.
4. Desarrollar programas que incentiven sentido de urgencia y dinámica a la gestión pública.
5. Desarrollar estrategias de empleo que incorporen al sector público personal con una edad promedio mayor a 40 años, reconociendo su experiencia y perfil profesional.

Bibliografía

- Alles, M. A. (2006). *Desempeño por Competencia Evaluación de 360°*. Buenos Aries: Editorial Granica S.A.
- Alonso Martín, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.
- Aniorte Hernández, N. (07 de Octubre de 2015). *Aniorte*. Recuperado el 07 de Enero de 2016, de <http://www.aniorte-nic.net>
- Asamblea Nacional el Pleno. (06 de Octubre de 2010). Ley Orgánica de Servicio Público. *Ley Orgánica de Servicio Público*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Caiden, G., & Caiden, N. (2001). Enfoques y lineamientos. *Revista de Servicio Público*.
- Constitución de la Republica del Ecuador 2008. (20 de OCTUBRE de 2008). *Constitución de la Republica del Ecuador 2008*.
- Conway, N., & Briner, R. (2002). Full-Time versus Part-Time Employees: Understanding the Links between Work Status, the Psychological Contract, and Attitudes. *Journal of Vocational Behavior* 61.

- David, G. (2004). Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence. *International Journal of Management Reviews*.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Díaz, Á. (1996). Recuperado el Diciembre de 2015, de <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/137/pdf/bol137b.pdf>
- Ferrer, J. (2010). *Metodologia02*. Obtenido de <http://metodologia02.blogspot.com/>
- Gamero, B. (2003). Análisis Económico de la Satisfacción Laboral.
- Grote, D. (2002). The Performance Appraisal Question and Answer Book: a Survival Guide For Managers. *American Management Association*.
- Guerrón, S. (2003). *Flexibilidad laboral en el Ecuador*. Quito: Abya-Yala.
- Gutierrez, F. (Julio de 2004). Dinámica Salarial y Ocupacional: Análisis de Panel.
- Kalleberg, A. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work.
- Kerlinger, F. (2002). Enfoque conceptual de la Investigación del comportamiento.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction.
- McLean, P., Kidder, J., L., D., & Gallagher, D. G. (1998). Fitting square pegs into round holes:.
- Palacios Ortiz, G. V. (2014). *Estudio comparativo de los derechos obligaciones y prohibiciones entre las y los*. Obtenido de www.repositorio.uasb.edu.e: <http://hdl.handle.net/10644/3761>
- Pascual, J., Frías, D., & García, F. (s.f.). Manual de psicología experimental. En A. S.A (Ed.). España.
- Rosales, V. P. (11 de 11 de 2011). *Bases teóricas y metodológicas para la evaluación del desempeño organizacional*. Obtenido de Bases teóricas y metodológicas para la evaluación del desempeño organizacional: <http://www.gestiopolis.com/bases-teoricas-metodologicas-evaluacion-desempeno-organizacional/>
- Santaella, L. (13 de Octubre de 2014). *Definición de Método Cuantitativo*. Obtenido de ConceptoDefinición: <http://conceptoDefinicion.de/metodo-cuantitativo/>

Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público. (05 de 03 de 2008). Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño. *Registro Oficial*. Quito, Ecuador.

Topa, G., Palací, F., & Morales, J. (2004). La ruptura de contrato psicológico y las respuestas del trabajador. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31-45.

Velásquez Arbaleda, O. H. (2010). Una aproximación a los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de horas cátedra en. *Uni-Pluri/versidad*, 13-14.

Vesga Rodríguez, J. J. (2011). *Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico*. Cali: Universidad de San Buenaventura seccional.

ANEXOS

DATA DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DEL IEPS CON VARIABLES EDAD - GENERO					
NO.	EDAD	GENERO	MC CONT	CALIFICACIÓN TOTAL (%)	ESCALA DE CALIFICACIÓN
1	30	0	2	0,96	EXCELENTE
2	27	0	2	0,96	EXCELENTE
3	34	0	2	0,96	EXCELENTE
4	33	0	2	0,92	EXCELENTE
5	34	0	2	0,90	MUY BUENO
6	32	0	2	0,94	EXCELENTE
7	24	0	2	0,91	EXCELENTE

8	25	1	2	0,91	EXCELENTE
9	50	0	1	0,89	MUY BUENO
10	29	1	2	0,93	EXCELENTE
11	32	1	2	0,94	EXCELENTE
12	42	0	2	0,87	MUY BUENO
13	29	0	2	0,87	MUY BUENO
14	38	0	2	0,89	MUY BUENO
15	37	0	2	0,89	MUY BUENO
16	27	0	2	0,84	MUY BUENO
17	40	0	2	0,86	MUY BUENO
18	48	0	2	0,88	MUY BUENO
19	34	0	2	0,91	EXCELENTE
20	35	1	2	0,96	EXCELENTE
21	29	0	2	0,91	EXCELENTE
22	54	0	2	0,96	EXCELENTE
23	24	0	2	0,94	EXCELENTE
24	34	1	2	0,67	REGULAR
25	27	1	2	0,91	Excelente
26	45	1	2	0,90	MUY BUENO
27	27	1	2	0,94	Excelente
28	24	0	2	0,91	Excelente
29	37	0	2	0,97	Excelente
30	24	1	2	0,94	Excelente
31	31	0	2	0,91	Excelente

32	47	1	2	0,90	MUY BUENO
33	45	1	1	0,89	MUY BUENO
34	43	0	1	0,89	MUY BUENO
35	33	0	1	0,88	MUY BUENO
36	28	0	2	0,94	EXCELENTE
37	25	1	2	0,93	EXCELENTE
38	31	1	1	0,91	EXCELENTE
39	32	1	2	0,95	EXCELENTE
40	35	1	1	0,88	MUY BUENO
41	27	0	2	0,91	EXCELENTE
42	42	0	1	0,90	MUY BUENO
43	43	1	1	0,87	MUY BUENO
44	33	0	1	0,85	MUY BUENO
45	51	0	1	0,77	SATISFACTORIO
46	29	1	1	0,85	MUY BUENO
47	36	1	1	0,75	SATISFACTORIO
48	31	1	1	0,75	SATISFACTORIO
49	40	1	1	0,75	SATISFACTORIO
50	26	0	1	0,80	SATISFACTORIO
51	53	0	1	0,82	MUY BUENO
52	35	1	1	0,85	MUY BUENO
53	39	1	1	0,90	MUY BUENO
54	40	1	1	0,82	MUY BUENO
55	29	1	1	0,87	MUY BUENO

56	32	1	1	0,86	MUY BUENO
57	46	1	1	0,85	MUY BUENO
58	24	0	1	0,89	MUY BUENO
59	34	0	1	0,94	EXCELENTE
60	31	1	1	0,90	MUY BUENO
61	37	1	1	0,88	MUY BUENO
62	38	0	1	0,90	MUY BUENO
63	50	0	2	0,94	EXCELENTE
64	33	0	2	0,94	EXCELENTE
65	53	0	2	0,94	EXCELENTE
66	26	1	2	0,93	EXCELENTE
67	33	0	1	0,97	EXCELENTE
68	41	1	2	0,94	EXCELENTE
69	35	1	2	0,95	EXCELENTE
70	24	0	1	0,88	MUY BUENO
71	31	1	1	0,88	MUY BUENO
72	26	0	2	0,92	EXCELENTE
73	35	1	2	0,95	EXCELENTE
74	30	0	2	0,96	EXCELENTE
75	37	0	2	0,97	EXCELENTE
76	64	1	1	0,89	MUY BUENO
77	32	0	1	0,89	MUY BUENO
78	33	0	1	0,88	MUY BUENO
79	29	0	2	0,88	MUY BUENO
80	35	1	1	0,83	MUY BUENO
81	30	1	1	0,84	MUY BUENO

82	37	0	2	0,91	EXCELENTE
83	38	1	2	0,89	MUY BUENO
84	35	0	1	0,90	MUY BUENO
85	27	0	2	0,88	MUY BUENO
86	33	1	1	0,89	MUY BUENO
87	26	0	1	0,90	MUY BUENO
88	25	1	2	0,92	EXCELENTE
89	41	0	2	0,90	MUY BUENO
90	32	0	2	0,90	MUY BUENO
91	35	0	2	0,96	EXCELENTE
92	33	1	2	0,92	EXCELENTE
93	40	1	1	0,86	MUY BUENO
94	48	1	1	0,79	SATISFACTORIO
95	41	0	1	0,90	MUY BUENO
96	29	0	1	0,78	SATISFACTORIO
97	42	1	2	0,90	MUY BUENO
98	39	0	1	0,76	SATISFACTORIO
99	33	0	1	0,87	MUY BUENO
100	44	0	1	0,89	MUY BUENO
101	55	1	1	0,79	SATISFACTORIO
102	40	0	2	0,94	EXCELENTE
103	37	0	1	0,81	MUY BUENO

104	50	1	2	0,83	MUY BUENO
105	53	1	1	0,88	MUY BUENO
106	31	0	1	0,86	MUY BUENO
107	41	1	2	0,86	MUY BUENO
108	41	1	2	0,86	MUY BUENO
109	30	1	1	0,85	MUY BUENO
110	35	0	1	0,69	REGULAR
111	30	1	1	0,88	MUY BUENO
112	45	1	1	0,81	MUY BUENO
113	49	0	1	0,67	REGULAR
114	40	0	1	0,82	MUY BUENO
115	32	0	1	0,85	MUY BUENO
116	41	1	2	0,80	SATISFACTORIO
117	44	1	1	0,82	MUY BUENO
118	44	1	2	0,82	MUY BUENO
119	43	0	1	0,68	REGULAR
120	43	0	1	0,84	MUY BUENO
121	49	1	2	0,90	MUY BUENO
122	48	1	1	0,83	MUY BUENO
123	46	0	1	0,86	MUY BUENO
124	35	0	2	0,90	MUY BUENO
125	40	1	2	0,93	EXCELENTE
126	64	0	2	0,75	SATISFACTORIO
127	28	0	1	0,87	MUY BUENO
128	32	0	1	0,88	MUY BUENO
129	43	1	1	0,90	MUY BUENO
130	45	0	1	0,87	MUY BUENO
131	33	0	1	0,89	MUY BUENO
132	31	0	2	0,79	SATISFACTORIO
133	34	1	1	0,87	MUY BUENO
134	28	0	2	0,88	MUY BUENO

135	43	1	1	0,77	SATISFACTORIO
136	45	1	1	0,79	SATISFACTORIO
137	43	1	2	0,80	SATISFACTORIO
138	44	0	2	0,77	SATISFACTORIO
139	42	1	2	0,68	REGULAR
140	33	1	2	0,79	SATISFACTORIO
141	48	0	1	0,89	MUY BUENO
142	31	0	1	0,89	MUY BUENO
143	43	0	1	0,90	MUY BUENO
144	43	0	1	0,83	MUY BUENO
145	32	0	1	0,88	MUY BUENO
146	30	1	2	0,90	MUY BUENO
147	34	0	1	0,89	MUY BUENO
148	32	0	2	0,84	MUY BUENO
149	32	0	1	0,81	MUY BUENO
150	32	1	1	0,76	SATISFACTORIO
151	57	1	2	0,60	INSUFICIENTE
152	45	1	1	0,88	MUY BUENO
153	38	1	1	0,81	MUY BUENO
154	44	0	2	0,84	MUY BUENO
155	27	0	1	0,89	MUY BUENO
156	35	0	2	0,86	MUY BUENO
157	31	1	1	0,86	MUY BUENO
158	30	0	1	0,96	EXCELENTE
159	36	0	1	0,81	MUY BUENO
160	42	1	2	0,70	REGULAR
161	37	0	1	0,74	SATISFACTORIO
162	50	0	2	0,82	MUY BUENO
163	28	1	1	0,71	SATISFACTORIO
164	45	1	1	0,84	MUY BUENO

165	47	O	1	0,84	MUY BUENO
166	44	1	1	0,85	MUY BUENO
167	49	O	1	0,85	MUY BUENO
168	51	O	1	0,86	MUY BUENO
169	50	O	1	0,84	MUY BUENO
170	55	1	1	0,79	SATISFACTORIO
171	59	O	1	0,87	MUY BUENO
172	57	1	1	0,86	MUY BUENO
173	55	1	1		MUY BUENO
174	58	1	1	0,77	SATISFACTORIO
175	53	O	1	0,83	MUY BUENO
176	55	O	1	0,82	MUY BUENO
177	51	O	1	0,70	REGULAR
178	48	O	1	0,84	MUY BUENO
179	37	1	2	0,85	MUY BUENO
180	49	1	1	0,83	MUY BUENO
181	31	1	2	0,85	MUY BUENO
182	46	1	1	0,86	MUY BUENO
183	34	0	1	0,89	MUY BUENO
184	38	0	1	0,85	MUY BUENO
185	37	1	2	0,91	EXCELENTE
186	32	0	2	0,91	EXCELENTE
187	34	1	2	0,87	MUY BUENO
188	42	1	2	0,92	EXCELENTE
189	40	1	1	0,89	MUY BUENO
190	38	0	1	0,81	MUY BUENO
191	46	0	2	0,81	MUY BUENO
192	32	1	1	0,81	MUY BUENO
193	33	1	1	0,82	MUY BUENO
194	39	1	1	0,83	MUY BUENO
195	31	0	2	0,91	EXCELENTE
196	32	0	2	0,98	EXCELENTE

197	26	1	2	0,96	EXCELENTE
198	40	0	1	0,87	MUY BUENO
199	29	0	1	0,90	MUY BUENO
200	26	0	1	0,88	MUY BUENO
201	46	0	2	0,81	MUY BUENO
202	41	1	1	0,81	MUY BUENO
203	31	1	1	0,75	SATISFACTORIO
204	41	1	2	0,81	MUY BUENO
205	35	0	2	0,74	SATISFACTORIO
206	35	1	1	0,93	EXCELENTE
207	53	0	1	0,80	SATISFACTORIO
208	48	0	2	0,94	EXCELENTE
209	42	1	1	0,86	MUY BUENO
210	30	1	1	0,82	MUY BUENO
211	26	0	1	0,90	MUY BUENO
212	26	0	2	0,92	EXCELENTE
213	31	1	1	0,82	MUY BUENO
214	42	0	1	0,86	MUY BUENO
215	34	0	1	0,85	MUY BUENO
216	38	0	1	0,81	MUY BUENO
217	30	1	1	0,87	MUY BUENO
218	28	0	2	0,95	EXCELENTE
219	42	0	2	0,94	EXCELENTE